éducation

LES DROITS ET LE MONDE DU TRAVAIL

DOCUMENT 6

LES FEMMES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES: POURQUOI LA DIFFERENCE?

85-1908/

[redacted]

LES DROITS ET LE MONDE DU TRAVAIL

DOCUMENT 6

LES FEMMES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES: POURQUOI LA DIFFERENCE?

LES DROITS ET LE MONDE DU TRAVAIL

DOCUMENT 6

LES FEMMES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES: POURQUOI LA DIFFÉRENCE?

PAR
FRANCINE BÉLANGER
MURIEL GARON
MICHÈLE GIRARD

1981

Cette analyse a été réalisée sous la direction de: Yves Côté

Francine Bélanger a été agente de formation à la
Direction de l'éducation jusqu'en 1982.

Muriel Garon est coordonnatrice à la
Direction de la recherche.

Me Michèle Girard est agente de recherche
au ministère du Travail et de la main-d'oeuvre.

Ce texte a déjà été publié dans la revue
"Le marché du travail", vol. 2, no 3.
Revue du Centre de recherche et de statistiques
sur le marché du travail.

RÉVISION DU TEXTE:
Nicole Pothier, agente de formation à la
Direction de l'éducation

DACTYLOGRAPHIE:
Jocelyne Girard
Monique Soulard

PRÉSENTATION ET MISE
EN PAGE:
Jocelyne Girard
Monique Soulard

Toute reproduction, en tout ou en partie,
est permise, sous la réserve du consentement
préalable des auteures.

DÉPÔT LÉGAL: troisième trimestre 1984

Bibliothèque Nationale du Québec
Bibliothèque Nationale du Canada
ISBN2-550-11237-7

TABLE DES MATIÈRES

LES RÉSULTATS DE LA PRÉ-ANALYSE 10

- **Titres d'emplois sexués 10**
- **Listes de salaires sexuées.....12**
- **Les lignes de progression sexuées..13**
- **L'application des règles d'ancienneté 14**
- **Autres formes de discrimination ...15**
- **Les clauses anti-discrimination ...16**
- **Co-occurence des formes de discrimination 18**
- **La discrimination systémique 19**

SUITES DU PROJET 21

LIMINAIRE

Ce document fait partie d'une série produite par la Direction de l'éducation de la Commission des droits de la personne du Québec.

Cette série se compose de textes d'analyse, d'exposés et d'exercices variés favorisant le développement d'attitudes positives et de pratiques conformes à la *Charte québécoise des droits et libertés*.

La Direction de l'éducation a également mis sur pied des programmes de formation et de sensibilisation aux droits de la personne.

Ces documents s'adressent à des secteurs variés de la population. Les principaux domaines concernés sont:

- les droits en milieu scolaire;
- les droits des Autochtones;
- les droits des minorités ethnoraciales
- les droits judiciaires;

et bien sûr, les droits en milieu de travail

De façon générale, les documents publiés visent une meilleure connaissance de la *Charte des droits et libertés du Québec* et initient un changement d'attitudes et de perception dans certains secteurs de la société pour rendre la réalité concrète et quotidienne plus conforme à l'esprit et à la lettre de la Charte québécoise.

En 1978, le Conseil du Statut de la Femme publiait, à la demande du Gouvernement du Québec, sa politique d'ensemble concernant la situation des femmes au Québec. Le rapport intitulé "Pour les Québécoises: égalité et indépendance" étudiait les divers aspects de la vie des femmes (la santé, l'éducation, la justice, le travail, etc.).

Le chapitre concernant le travail y occupait une place importante étant donné les nombreux problèmes que les femmes rencontrent dans ce domaine. Une des recommandations du Conseil du Statut de la Femme était libellée comme suit:

> "Que le gouvernement du Québec
>
> - mette en oeuvre tous les moyens nécessaires pour que l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne soit appliqué.
>
> Ces moyens sont entre autres:
>
> - l'analyse continue par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre des clauses salariales des conventions collectives et la transmission de ces données à la Commission des droits de la personne"[1].

Le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, en tant qu'organisme chargé de l'application des lois du travail,

---

1) Pour les Québécoises: égalité et indépendance, Conseil du Statut de la Femme, éditeur officiel 1978, p. 245.

était directement concerné par l'étude des clauses discriminatoires dans les conventions collectives[2]. Le Ministère doit en effet, pour pouvoir appliquer efficacement les lois qui lui sont dévolues, connaître les conditions de travail de la main-d'oeuvre visée par ces lois. Comme il avait entrepris à cette fin de compiler, d'analyser et de publier les renseignements disponibles relatifs aux salaires et aux autres conditions de travail, il était facile d'utiliser son système d'analyse de conventions collectives déjà en place pour l'étendre à l'analyse de la discrimination.

C'est dans ce contexte que le Ministère du Travail entreprit la mise en oeuvre de la recommandation du Conseil du Statut de la Femme. A la fin de 1979, alors que l'analyse systématique des conventions collectives était en opération depuis peu, il amorça sa collaboration avec la Commission des droits de la personne.

Pour sa part, la Commission des droits de la personne avait retenu comme priorité, dans son plan d'opération 1979-1980, l'analyse de la discrimination présente dans les conventions collectives. Les objectifs qu'elle s'était fixée dans ce projet, étaient de deux ordres. Premièrement, elle voulait procéder à l'identification des clauses discriminatoires dans les conventions collectives et dans un deuxième temps développer une stratégie d'intervention auprès des employeurs et des syndicats sur ce sujet.

---

2) Loi du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, L.R.Q. c.M-33, articles 2 et 4.

Pour effectuer ce travail, la Commission des droits de la personne disposait d'une expertise sur les formes de discrimination que l'on retrouve dans les conventions collectives, mais ne disposait pas de moyens lui permettant d'avoir facilement et rapidement accès à l'ensemble des conventions collectives en vigueur au Québec. La demande de collaboration formulée par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre concordait donc parfaitement avec les objectifs de la C.D.P. tout en lui donnant accès au bassin global des conventions.

Quant au champ à couvrir, la recommandation formulée par le Conseil du Statut de la Femme ne portait que sur les clauses salariales. Après avoir étudié la situation, le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre et la Commission des droits de la personne ont convenu d'analyser tout le contenu des conventions collectives et cela afin d'obtenir une image plus complète de la place que les femmes y occupent.

La première étape de réalisation du projet a été l'élaboration d'une grille de dépistage des divers indicateurs de discrimination sexuelle susceptibles de se retrouver dans les conventions collectives. Cette grille destinée aux préposé(es) à la codification du Ministère du Travail contenait 14 indicateurs permettant le repérage de clauses "suspectes" du point de vue de la discrimination. Elle était le résultat d'une première systématisation des éléments recueillis par la Commission des droits de la personne lors d'intervention nécessitant l'analyse de conventions collectives discriminatoires. Son champ allait des distinctions sexuelles dans la représentation syndicale aux distinctions dans les salaires et l'ancienneté en passant par celles relatives à la durée de la période de

probation, les privilèges quant aux horaires, heures supplémentaires, congés, etc.

Ces indicateurs permettaient un premier repérage des conventions "suspectes" de discrimination. Ils ne permettaient toutefois pas à eux seuls, de déterminer avec précision le caractère discriminatoire d'une convention collective et les formes particulières que cette discrimination pouvait y prendre. À cette fin, le premier repérage devait donc être suivi d'une analyse approfondie du contenu des clauses dépistées: ce n'est qu'une fois cette analyse effectuée que la codification des formes de discrimination effectivement présentes dans chacune des conventions pouvait être complétée.

Cette analyse a été confiée aux chercheurs de la Commission[3] ; elle comportait deux aspects. Dans un premier temps, il s'agissait de faire une analyse interne des clauses afin de dégager les formes de l'"écriture" de la discrimination repérée. Il nous parut toutefois clair, dès le départ, qu'une telle lecture clause par clause ne pouvait suffire: une clause neutre en apparence peut en effet, par le lien qu'elle a avec d'autres clauses, constituer un rouage essentiel à la mécanique de la discrimination. Il fallait donc dégager une grille de jumelage des clauses pour la mise en évidence de phénomènes de discrimination qui sont le produit de l'interaction de clauses.

L'intérêt de cette approche devait être confirmée par la pré-analyse. Elle correspond à une caractéristique importante des conventions collectives. Celles-ci ne sont pas la juxtaposition de blocs étanches; elles sont des

---

3) Cette étape a été rendue possible grâce à la collaboration de Paul Baker, Johanne Branchaud, François Faucher et Juanito Lasalle.

.../

constructions dont les éléments sont en relation plus ou moins étroite, et qui s'articulent les uns aux autres. Certaines clauses constituent des entités à caractère descriptif; elles marquent la conformation des pièces de l'architecture: la liste des postes et celle des départements en sont de bons exemples. D'autres, à caractère dynamique, marquent le mode d'interrelation entre les pièces ainsi décrites: les règles de l'ancienneté et les lignes de progression appartiennent à ce groupe.

Cette approche devait ainsi orienter la démarche d'analyse proposée laquelle comporte deux aspects:

- il s'agit, d'une part, à partir de la grille élaborée, d'analyser divers contenus ponctuels de clauses particulières afin de déterminer les caractéristiques des divers types de discrimination susceptibles d'apparaître dans ces clauses: discrimination dans les titres d'emplois, les salaires, la période de probation, le temps supplémentaire, etc;

- il s'agit, d'autre part, d'analyser la dynamique dans l'interrelation de diverses clauses pour la production d'effets discriminatoires.

Cette approche de même que les grilles élaborées pour sa mise en oeuvre - grille de détection des formes de discrimination et grille de jumelage - ont été testées dans une pré-analyse. Celle-ci a porté sur un corpus de 44 conventions collectives. Vingt-huit d'entre elles avaient été signalées par les préposés(ées) à la codification

du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre à l'aide de la grille de repérage de la Commission des droits de la personne; les seize autres avaient été portées à l'attention de la Commission lors d'interventions dans les entreprises visées par ces conventions.

Outre son objectif méthodologique de pré-test, cette analyse a permis de préciser diverses formes de discrimination, dont il s'agira, lors de l'analyse finale, de déterminer la fréquence et le mode de distribution - sectoriel et géographique; elle a permis ensuite d'élaborer certaines hypothèses quant aux combinaisons les plus fréquentes de clauses discriminatoires, ou si l'on veut, de dégager les principaux patterns de la discrimination sexuelle dans les conventions collectives. La présentation de ces premiers résultats permettra de préciser dès maintenant le type de contenu qu'une étude comme la nôtre visera à décrire et à localiser socialement.

Les résultats de la pré-analyse

L'analyse des 44 conventions retenues pour cette étape préliminaire a fait ressortir quatre occasions plus fréquentes d'inscription de la discrimination dans les conventions collectives, en l'occurrence les titres d'emploi, les listes de salaire, les lignes de progression et l'ancienneté.

- Titres d'emplois sexués

Les titres d'emplois sexués constituent l'un des indices les plus clairs de la discrimination au sein des entreprises telle qu'elle transparaît dans les conventions

collectives. Ils marquent en effet les barrières sexuelles dans l'accès aux divers postes et permettent de délimiter les frontières des ghettos. Sur les 44 conventions couvertes, 26 comportaient des éléments de sexisation dans les listes d'emplois fournies. Leur examen a permis de détecter deux formes principales que cette sexisation peut prendre:

- d'une part, on peut avoir des titres d'emploi définis sexuellement et de façon restrictive par rapport à l'autre sexe: hommes d'entretien, hommes de métier, caissières, etc. Ces titres demeurent sans correspondance pour l'autre sexe. Cette forme marque les restrictions d'accès, délimite les chasses gardées. Du point de vue organisationnel, les titres peuvent être ainsi sexués soit pour l'ensemble de l'entreprise, soit au sein de certains départements; ils peuvent également délimiter des départements exclusivement réservés à un sexe;

- d'autre part, on peut avoir des titres mixtes, c'est-à-dire, des titres au masculin avec leur équivalent féminin. Cette situation n'est évidemment pas en soi discriminatoire: elle le devient quand la désignation du sexe des occupants d'une même fonction permet de distinguer les privilèges attachés à cette fonction, selon le sexe. C'est le cas, entre autres, pour le salaire et pour les lignes de progression.

- **Listes de salaires sexuées**

La situation des salaires prend différentes formes. Certaines sont directes: ce sont celles que nous examinerons ici. D'autres sont indirectes: elles sont liées au cheminement dans la carrière, une carrière ralentie ou bloquée se traduisant aussi par des progressions de salaire ralenties ou bloquées. Ces effets seront évoqués aux points suivants.

La Charte des droits et libertés fait une obligation explicite à tout employeur de payer un salaire égal pour un travail équivalent sans discrimination à l'article 19:

> "Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.
>
> Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel."

Cette obligation est dans plusieurs cas explicitement ignorée. En fait, l'analyse des conventions collectives ne permet de détecter que les cas les plus flagrants: ceux où une fonction identique et identifiable comme telle par le titre d'emploi est rémunérée de façon différente selon que l'occupant est un homme ou une femme. Des fonctions équivalentes peuvent toutefois porter des titres différents: une analyse par titres ne permet pas de rejoindre ce palier

plus profond de la discrimination. L'évaluation faite à l'aide de cet indicateur est donc minimale.

Il existe une autre forme de distinction qui, à l'occasion de cette pré-analyse, s'est avérée deux fois plus fréquente que la précédente. Il s'agit du confinement des femmes dans les postes les moins bien rémunérés; un peu plus du tiers des conventions analysées présentaient cette caractéristique. La discrimination salariale, dans ces cas, n'est pas directe. Elle s'exerce à l'occasion de l'embauche et de la classification. Cette forme de discrimination est spécifiquement interdite à l'article 16:

> "Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi."

- Les lignes de progression sexuées

L'existence de lignes de progressions tronquées, quand ce n'est de fonctions "ghettoïsées" et absolument bloquées en termes de possibilités d'avancement, constitue la troisième forme de discrimination la plus souvent rencontrée dans les conventions analysées (16 cas sur 44).

Cette forme de discrimination peut être directement repérable par le biais de lignes de progression clairement identifiées et différenciées selon le sexe.

Le plus souvent toutefois, l'articulation de cette forme de discrimination est plus subtile: elle exige au plan de l'analyse que les lignes de progression soient mises en relation avec les titres d'emploi. Ce n'est qu'à ce moment que, dans nombre de cas, la marginalisation des titres féminins ou leur traitement différentiel deviennent évidents. On est donc en présence ici d'une des situations où un jumelage de clauses est essentiel pour la détection de la discrimination.

De façon générale, dans ces cas, on observe que les femmes sont confinées dans des postes ou des départements hors ligne de progression ou sont placées dans des lignes de progression plus courtes et moins larges: elles ont moins d'opportunité de changement tant horizontal que vertical.

- L'application des règles d'ancienneté

La mécanique de la discrimination par l'application des règles d'ancienneté suit également, de façon générale, un cheminement indirect: le repérage de la discrimination à cet égard exige, comme pour le cas des lignes de progression, un jumelage de clauses.

Le seul type de cas où la discrimination est directement repérable, c'est celui des listes d'ancienneté sexuées: une pour les femmes, une pour les hommes. Ces listes mènent généralement à un traitement discriminatoire, puisque les femmes sont alors les premières à être mises à pied, par ordre d'ancienneté, les hommes ne l'étant qu'après épuisement de la liste des femmes.

Mais, généralement, cette discrimination se fait par le biais de l'application des règles d'ancienneté à des départements ou des classifications sexués, ou au travers de lignes de progressions au sein desquelles les femmes sont défavorisées. L'application des règles d'ancienneté devient également discriminatoire quand elle est rattachée à des statuts particuliers pour l'acquisition desquels les hommes et les femmes ne sont pas sur un pied d'égalité. Ainsi, on rencontre le cas où les femmes n'ont pas accès au statut de permanente; elles sont confinées au statut de "temporaire" et à ce titre ne peuvent accumuler de l'ancienneté pas plus que les autres avantages liés à la permanence. En conséquence, elles sont les premières mises à pied dans les cas de diminution de travail.

- Autres formes de discrimination

L'incidence de la discrimination est apparue nettement moins fréquente, dans les conventions analysées, pour les autres sujets d'examen retenus.

La variable portant sur les congés de maternité a été difficile à traiter. Les modifications législatives récentes à cet égard (ordonnance 17) rendent incertaine, en cette période de transition, l'interprétation des clauses qui y sont relatives.

Notre attention s'est portée à cet égard sur la comparaison des règles d'utilisation de l'ancienneté pendant les congés de maternité et pendant les autres types de congés: maladie, congé sans solde, congé sabbatique, etc. Nous n'avons pu identifier, à ce jour, que peu de cas clairs de discrimination à ce sujet. À noter par contre, que 17 des conventions

étudiées accordent un congé payé au père, lors de la naissance, mais non à la mère.

La variable portant sur les privilèges accordés aux femmes quant au refus de travailler sur certains quarts, vestige de la "protection" dont le travail des femmes a longtemps été l'objet comme prix de leur infériorisation, a été observée dans trois conventions.

Les distinctions au sujet des horaires de travail (observées dans dix conventions) sont du même ordre et tiennent des mêmes phénomènes. Elles concernent la durée de la semaine de travail: elle est inférieure pour les salariés féminins dans trois conventions. Dans trois autres, le début de la journée de travail est moins matinal pour les femmes. Enfin, dans les quatre derniers cas, la différence concerne les quarts de travail: les femmes sont limitées en tout ou en partie au travail de jour, ce qui ne leur permet pas de profiter des primes offertes aux salariés masculins travaillant sur les quarts de soir ou de nuit. Une fois de plus, il s'agit là de reliquats protectionnistes: privilèges qui camouflent le plus souvent un prix à payer.

- Les clauses anti-discrimination

Notons finalement deux types de clauses directement rattachées à la notion de discrimination, clauses destinées spécifiquement à l'élimination de ce phénomène des conventions collectives: il s'agit d'une part des clauses anti-discrimination et d'autre part des clauses dites de substitution lesquelles affirment que le féminin et le

masculin sont interchangeables dans la convention.

Vingt et une des 44 conventions analysées, c'est-à-dire, mises de côté à cause de la présence de l'une ou l'autre des formes de discrimination retenues, contenaient une clause anti-discrimination. Quinze d'entre elles mentionnaient spécifiquement le motif "sexe" comme motif interdit de discrimination. Huit d'entre elles contenaient des listes d'emploi sexuées.

Quant aux clauses de substitution, elles peuvent prendre plusieurs formes. En voici quelques exemples:

1) "Où qu'il soit employé le genre masculin dans cette convention inclut le genre féminin et le singulier peut inclure le pluriel, ou vice versa, selon les exigences du contexte."

2) "L'usage du mot "employé", dans cette convention, s'applique également aux employés de sexe masculin et de sexe féminin dans l'unité de la négociation, à moins que le texte de la convention ne dise le contraire."

3) "Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fera les substitutions nécessaires lorsqu'il y aura lieu, et vice-versa."

4) "À toutes les fois qu'il est employé dans les termes de cette convention, le prénom masculin incluera le prénom féminin."

Ces clauses marquent, comme les clauses anti-discrimination, une volonté de ne pas faire de discrimination. De telles clauses apparaissent dans 17 des conventions analysées. Onze d'entre elles ont pourtant non seulement des listes d'emplois sexuées, mais les salaires attribués aux emplois conjugués au féminin sont précisément ceux qui commandent les salaires les plus bas. On a vu plus haut que ces postes sont également ceux qui offrent les possibilités de mobilité les moins grandes. Ils présentent donc les caractéristiques du ghetto féminin.

En un mot, l'utilisation de ces deux types de clauses n'est pas en soi une garantie quant au caractère non-discriminatoire d'une convention collective.

- Co-occurence des formes de discrimination

L'étude réalisée, répétons-le, n'était qu'une étude préliminaire sur un corpus limité et non représentatif de l'ensemble des conventions à caractère discriminatoire. La mise en évidence de structures, susceptibles de caractériser les associations les plus fréquentes de clauses discriminatoires, paraît assez illusoire pour le moment. Elle ne peut être présentée ici à titre indicatif. Notons toutefois, à cette étape, qu'une structure ressort déjà avec clarté. C'est celle qui associe les quatre éléments à plus grande incidence discriminatoire: leur imbrication est telle qu'ils sont souvent nécessaires au dévoilement du caractère discriminatoire les uns des autres. Il s'agit des clauses relatives à la liste des postes, à la liste des salaires, celles relatives à la description des lignes de progression et enfin, celles décrivant les règles d'ancienneté.

L'analyse devrait permettre de mettre en évidence d'autres structures; elle devrait également permettre de vérifier jusqu'à quel point la présence d'une clause discriminatoire a oui ou non tendance à se répercuter sur l'écriture d'autres clauses au sein d'une même convention: elle devrait ainsi permettre de définir des clauses à plus grande capacité de "contagion" discriminatoire. De la même façon pourront être distinguées des conventions à densité forte ou faible de discrimination, etc.

- La discrimination systémique

Avant de clore cette présentation, une dernière remarque s'impose. En effet, outre leur intérêt quant à la mise en évidence de certaines formes de discrimination dans les conventions collectives, les résultats qui viennent d'être présentés offrent un autre intérêt, théorique cette fois. Ils permettent de faire ressortir un sens souvent ignoré du fonctionnement de la discrimination. On ne retient en effet généralement de ce phénomène que l'intention maligne d'un individu face à un autre, cette intention prenant appui sur une caractéristique propre à cet autre: sexe, race, couleur, opinion politique, religion, etc.

L'image globale de la discrimination qui se dégage des résultats présentés ici est d'un autre type: cette discrimination ne s'effectue pas par le biais de gestes individuels fondés sur une intention maligne. Elle prend, dans les situations analysées, un caractère beaucoup plus neutre. Elle se traduit sous la forme d'une série de règles codifiées, convenues entre des parties.

Ces règles ne nécessitent pas l'intervention d'une motivation discriminatoire pour entraîner des exclusions, consolider des écarts. Nous sommes pourtant, même là, face à une forme de discrimination visée par la Charte des droits et libertés de la personne. Celle-ci énonce en effet spécifiquement:

> "Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.
>
> Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit".

La forme de discrimination observée ici est désignée sous le terme de discrimination systémique. Elle s'inscrit dans le système organisationnel - suite à un processus historique plus ou moins long - par le moyen de règles de fonctionnement qui ont pour effet de perpétuer des distinctions, des exclusions. Le système peut de ce fait devenir porteur et créateur d'inégalité sans nécessiter l'intervention directe de préjugés socialement ancrés. Pourtant, par le support systémique, l'effet discriminatoire est assuré.

Face à cette forme de discrimination, l'approche de la Commission des droits de la personne n'est donc pas

d'identifier des préjugés ou des intentions. Elle est de s'attaquer à transformer des mécanismes qui assurent le maintien des privilèges et des désavantages.

Suites du projet

Depuis cette étape de pré-analyse, le repérage des conventions collectives s'est continué et la CDP dispose maintenant de près de 300 conventions comportant une ou des clauses suspectes de discrimination. Ce nombre de conventions représente environ une convention sur dix codées par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre. Une fois les formes de discrimination mises en évidence, l'étape suivante de la recherche sera de les situer en fonction des secteurs industriels des régions, des industries où prédomine la main-d'oeuvre féminine, etc...

Cette recherche devrait entre autres permettre de déterminer s'il existe ou non des formes particulières de discrimination dans certains secteurs industriels et d'identifier leurs caractéristiques; elle devrait permettre également de déceler, parmi les secteurs industriels, ceux où se situent les plus fortes densités de clauses discriminatoires; en un mot elle devrait permettre de replacer la discrimination dans ses divers contextes.

Quant à la publication et à l'utilisation des résultats, elle se fera essentiellement dans un but éducatif: elle visera à sensibiliser les parties à ces formes de discrimination et à les amener à modifier non seulement la lettre des conventions collectives mais aussi l'esprit de celles-ci.

Dans cette optique, cette publication visera à fournir aux parties un guide pouvant contribuer à leur permettre de dépister et de modifier elles-mêmes ces formes de discrimination, les habitudes qui les sous-tendent, de même que les rouages qui les perpétuent.